

**IMPLEMENTASI KONTRAK KERJA KARYAWAN
PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF**
(Studi Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Rajabasa
Bandar Lampung)

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1
Dalam Ilmu Syariah

Oleh:

Muhammad Dhandy Pangestu
NPM: 1721030298

Program Studi: Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)



**FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H/2021 M**

**IMPLEMENTASI KONTRAK KERJA KARYAWAN
PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF**
(Studi Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Rajabasa
Bandar Lampung)

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1
Dalam Ilmu Syariah

Oleh:

Muhammad Dhandy Pangestu

NPM: 1721030298

Program Studi: Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

Pembimbing I : Yufi Wiyos Rini Masykuroh, M.Si.

Pembimbing II : Eko Hidayat, S.Sos., M.H.

**FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H/2021 M**

ABSTRAK

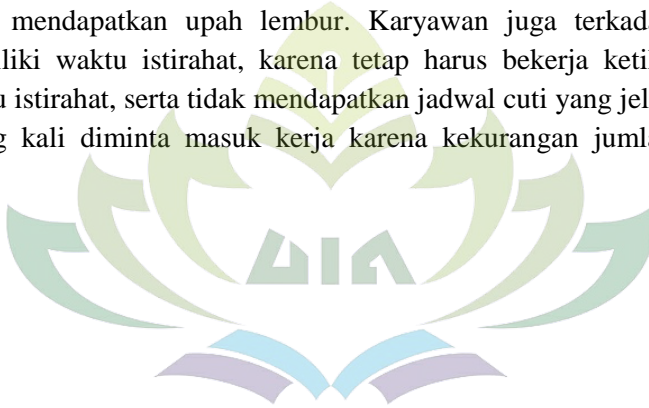
Kontrak kerja adalah peristiwa dimana seorang berjanji kepada seseorang yang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu. Dengan dibuatnya kontrak kerja, maka dimaksudkan sebagai acuan dalam mengatur hubungan industrial antara karyawan dan manajemen agar terhindar dari perselisihan. Adapun rumusan masalah penelitian yaitu bagaimana implementasi kontrak kerja karyawan di stasiun pengisian bahan bakar umum Rajabasa, Bandar Lampung dan bagaimana pandangan hukum Islam dan hukum positif tentang kontrak kerja karyawan di stasiun pengisian bahan bakar umum Rajabasa, Bandar Lampung.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi kontrak kerja karyawan di stasiun pengisian bahan bakar umum Rajabasa, Bandar Lampung dan untuk mengetahui implementasi dari kontrak kerja tersebut dari pandangan hukum Islam dan hukum positifnya.

Metode Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan melihat secara langsung kenyataan yang ada untuk memperoleh data di SPBU. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, yaitu dengan jumlah 16 orang karyawan SPBU. Metode pengumpulan data yang digunakan penelitian ini yaitu wawancara dan dokumentasi, serta Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif kualitatif.

Hasil dari penelitian ini adalah implementasi dari kontrak kerja tersebut pada umumnya sudah baik, dengan berpedoman pada UU Cipta Kerja, hanya saja terdapat beberapa poin yang harus diperhatikan yaitu diantaranya, tidak ada aturan pengupahan yang jelas, meskipun terdapat rincian upah yang diterima pada kontrak kerja, namun pada aturan yang diterapkan, perusahaan menetapkan pemotongan gaji karyawan dengan dalih pemberian efek jera bagi karyawan yang tidak disiplin serta untuk karyawan yang bekerja lebih dari batas waktu *shift* atau bahkan karyawan yang tetap bekerja pada jam istirahat, tidak mendapatkan perhitungan upah yang jelas, dan tidak ada aturan pemberian cuti yang jelas, bahkan saat hari raya,

natal, dan hari Kemerdekaan RI karyawan tetap masuk untuk bekerja atau karyawan hanya mendapatkan satu hari cuti libur. Berdasarkan pandangan hukum Islam, implementasi dari kontrak kerja belum sesuai dengan anjuran hukum Islam, yaitu pihak pengusaha tidak menjelaskan secara spesifik mengenai upah dan batas waktu cuti serta istirahat, sehingga apa yang disampaikan dalam surat Al-Maidah Ayat 1, belum terlaksana, karena pengusaha tidak mengupayakan kewajiban sebagaimana akad yang dilaksanakan. Berdasarkan pandangan hukum positif mengenai implementasi dari kontrak kerja pada SPBU ini masih belum sesuai dengan apa yang dijelaskan dalam Undang-Undang Cipta kerja mengenai hak yang harus diperoleh karyawan, karena karyawan masih belum mendapatkan upah yang sesuai. Karyawan seringkali melakukan kelebihan jam kerja, tetapi tidak mendapatkan upah lembur. Karyawan juga terkadang tidak memiliki waktu istirahat, karena tetap harus bekerja ketika masuk waktu istirahat, serta tidak mendapatkan jadwal cuti yang jelas, karena sering kali diminta masuk kerja karena kekurangan jumlah tenaga kerja.



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Dhandy Pangestu

NPM : 1721030298

Jurusan/prodi : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)


Fakultas : Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“IMPLEMENTASI KONTRAK KERJA KARYAWAN PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF” (Studi Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Rajabasa Bandar Lampung)** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun salinan dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumin.

Bandar Lampung, 20 Oktober 2021

Penulis



Muhammad Dhandy Pangestu
NPM. 1721030298



**XKEMENTRIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS SYARIAH**

Alamat : Jl. Letkol H. endro Suratmin Sukarame, Bandar Lampung, 35131 Tlp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Implementasi Kontrak Kerja Karyawan
Perspektif Hukum Islam dan Hukum
Positif (Studi Pada Stasiun Pengisian
Bahan Bakar Umum Rajabasa, Bandar
Lampung)
Nama Mahasiswa : Muhammad Dhandy Pangestu
NPM : 1721030298
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syari'ah

MENYETUJUI

Untuk di munaqosahkan dan di pertahankan dalam sidang
Munaqosah Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Yufi Wiyos Rini Masykuroh, M.Si.
NIP.197304142000032002

Pembimbing II

Eko Hidayat, S.Sos., M.H.
NIP.19751230200312002

Mengetahui
Ketua Jurusan Muamalah

Khoiruddin, M.S.I.
NIP. 197807252009121002



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS SYARIAH**

Alamat : Jl. Letkol H. endro Suratmin Sukarame, Bandar Lampung, 35131 Tlp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "Implementasi Kontrak Kerja Karyawan Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif" (Studi Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Rajabasa, Bandar Lampung)" Disusun oleh Muhammad Dhandy Pangestu, NPM: 1721030298, Program Studi: Hukum Ekonomi Syariah, telah diujikan dalam sidang munaqasyah di Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: Selasa, 16 November 2021

TIM PENGUJI

Ketua : Agustina Nurhayati, S.Ag., M.H.

(.....)

Sekretaris : Muslim, S.H.I., M.H.I.

(.....)

Penguji I : Dr. Relit Nur Edi, S.Ag., M.Kom.I.

(.....)

Penguji II : Yufi Wiyos Rini Masykuroh, M.Si.

(.....)

Penguji III : Eko Hidayat, S.Sos., M.H.

(.....)



**Mengetahui
Dekan Fakultas Syariah**

Dr. H.A. Khumaiddi Ja'far, S.Ag. M.H.

NIP. 197208262003121002

MOTTO

﴿الْأَمِينُ الْقَوِيُّ اسْتَعَجَزَتْ مِنْ خَيْرِ إِبْنِ اسْتَعَجَزَهُ يَتَأَبَّتْ إِحْدَهُمَا قَالَتْ

*"Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah
ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya
orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita)
ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya"
(QS. Al-Qashas : 26)*



PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur atas kekuasaan Allah SWT. Dengan segala pertolongannya sehingga dapat tercipta tulisan sederhana ini. Maka kupersembahkan tulisan ini kepada :

1. Kedua orang tuaku bapak Suprianto, S.E. dan ibu Endang Trinurias Budi, S.E. tersayang dengan segala pengorbanan, nasehat, ketulusan doa serta keridhoan ibu dan bapak dalam membimbing putramu ini untuk terus semangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Semoga skripsi ini sebagai salah satu wujud baktiku dan ungkapan rasa kasih sayang yang tak terhingga.
2. Kepada kedua adik kandungku Muhammad Dhendy Pangestu dan Muhammad Keanu Pascal Pangestu yang selalu memberikan motivasi dan dukungan baik moril ataupun materil sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
3. Kepada seluruh keluarga besarku yang sudah memberikan dukungan dan doa sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
4. Kepada Eri Mitha Utami yang telah memberikan motivasi, dukungan, dan doa sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Almamater kebanggaanku UIN Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Muhammad Dhandy Pangestu, dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 24 April 1999, anak pertama dari pasangan Bapak Suprianto, S.E. dan Ibu Endang Trinurias Budi, S.E.

Riwayat Pendidikan dimulai dari TK Al-Kautsar Bandar Lampung pada tahun 2004- 2005, dilanjutkan ke SD Al-Kautsar Bandar Lampung pada tahun 2005-2011, dilanjutkan ke SMP Al-Kautsar Bandar Lampung pada tahun 2011-2014, dilanjutkan ke SMA Al-Kautsar Bandar Lampung dan pada tahun 2014-2017, selanjutnya mengikuti pendidikan tingkat perguruan tinggi pada Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung di Fakultas Syariah dan Hukum dengan program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) dimulai pada semester 1 Tahun Akademik 2017/2018.





KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan kenikmatan berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan hidayah-nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: “Implementasi Kontrak Kerja Karyawan Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif” (Studi Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Rajabasa, Bandar Lampung)”. Shalawat dan salam semoga Allah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, Keluarga, sahabat, dan umatnya. Skripsi ini disusun sebagai tugas dan persyaratan untuk menyelesaikan studi program Strata satu (S1) Fakultas syariah UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar sarjana Hukum (S.H). Dalam pembuatan skripsi ini, penulis banyak sekali menerima bantuan dari semua pihak, oleh karena itu melalui tulisan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Bapak Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag., beserta staf dan jajarannya.
2. Dekan Fakultas Syari’ah UIN Raden Intan Lampung, Bapak Dr. H. A. Khumaidi Ja’far, S.Ag. M.H.
3. Ketua jurusan Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) Bapak Khoiruddin, M.S.I.
4. Ibu Yufi Wiyos Rini Masykuroh, M.Si. selaku pembimbing I dan Bapak Eko Hidayat, S.Sos. M.H. selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dalam penyusunan skripsi ini, serta memberikan bimbingan untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen, serta karyawan Fakultas syariah UIN Raden Intan Lampung.
6. Petugas perpustakaan Fakultas syariah dan perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung dengan penuh kesabaran dan izinya untuk proses peminjaman buku demi terselesainya skripsi ini.
7. Teman-temanku tercinta Muamalah i 2017, atas cerita, doa dan kebersamaannya selama ini dan insaallah seterusnya.
8. Teman-teman KKN-DR kelompok 126 dan teman-teman KKN di Kelurahan Rajabasa Bandar Lampung atas kerja sama, memberikan pengalaman, cerita kepada penulis.
9. Teman-teman PPS PA Tanjung Karang yang telah memberikan

pengalaman dan kerjasamanya kepada penulis.

10. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung yang senantiasa penulis banggakan.

Bandar Lampung, 20 Oktober 2021

Penulis

Muhammad Dhandy Pangestu

NPM. 1721030298



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
PERNYATAAN.....	iv
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	v
PENGESAHAN.....	vi
MOTTO.....	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
RIWAYAT HIDUP.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi

BAB I. PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Fokus dan Sub-Fokus Penelitian.....	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	10
H. Metode Penelitian.....	13
I. Sistematika Pembahasan.....	17

BAB II. LANDASAN TEORI

A. <i>Ijarah</i>	19
1. Pengertian <i>Ijarah</i>	19
2. Dasar Hukum <i>Ijarah</i>	20
3. Rukun dan Syarat <i>Ijarah</i>	23
4. Macam-Macam <i>Ijarah</i>	26
5. Berakhirnya <i>Ijarah</i>	27
6. Hikmah <i>Ijarah</i>	28
B. Hak-Hak Buruh Dalam Islam.....	28

C. Tenaga Kerja.....	30
1. Pengertian Tenaga Kerja	30
2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja di Perusahaan.....	32
3. Hak dan Kewajiban Perusahaan Kepada Tenaga Kerja	34
D. Hukum Ketenagakerjaan.....	36
1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan	36
2. Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan	37
E. Kontrak/Perjanjian Kerja	42
1. Pengertian Perjanjian.....	42
2. Syarat Sah Perjanjian	43
3. Pengertian Perjanjian Kerja.....	45
4. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja.....	47
5. Berakhirnya Perjanjian Kerja	48

BAB III. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	49
1. Gambaran dan Kondisi Umum Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Rajabasa Bandar Lampung	49
2. Visi dan Misi	50
3. Struktur Organisasi.....	50
B. Implementasi Kontrak Kerja Karyawan Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Rajabasa Bandar Lampung	52

BAB IV. ANALISIS PENELITIAN

A. Implementasi Kontrak Kerja Karyawan Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Rajabasa Bandar Lampung	61
B. Pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif Mengenai Implementasi Kontrak Kerja Karyawan Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Rajabasa Bandar Lampung	63

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan	73
B. Rekomendasi.....	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Struktur Organisasi Karyawan SPBU	59
---	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Lokasi SPBU	58
-------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Dinas Penanaman Modal dan Layanan Terpadu
Satu Pintu

Lampiran 2 Surat Riset

Lampiran 3 Panduan Wawancara

Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian di SPBU

Lampiran 5 Bimbingan Konsultasi Skripsi

Lampiran 6 Hasil Turnitin



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai proses awal dalam memperoleh deskripsi yang real serta mempermudah pada pemahaman isi skripsi ini, maka diperlukan adanya uraian terhadap penegasan arti dan makna dari beberapa istilah yang terkait dengan tujuan skripsi ini. Dengan penegasan judul itu diharapkan tidak akan terjadi kesalahpahaman terhadap penekanan judul dari beberapa istilah yang dipakai. Di samping itu, langkah ini ialah proses penekanan terhadap pokok permasalahan yang akan dibahas, yakni **“Implementasi Kontrak Kerja Karyawan Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif (Studi Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Rajabasa Bandar Lampung)”**.

Adapun penegasan arti dari judul skripsi ini ialah:

1. Implementasi

 Istilah implementasi biasanya dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu.¹

2. Kontrak Kerja

 Menurut Salim, perjanjian atau kontrak kerja ialah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seseorang yang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.²

3. Karyawan

 Karyawan atau yang biasa disebut juga tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan

65 ¹ Solihin Abdul Wahab, *Analisis Kebijakan I*, (Jakarta:Mas Agung, 2008),

² Salim HS, *Perkembangan Hukum Jaminan di Indonesia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), 57

guna menghasilkan barang/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.³

4. Perspektif

Perspektif ialah sesuatu yang mempengaruhi apa yang kita lihat dan bagaimana kita menafsirkan apa yang kita lihat. Perspektif dalam bidang keilmuan sering juga disebut paradigma (*paradigm*), kadang disebut pula mazhab pemikiran (*School of thought*) atau teori.⁴

5. Hukum Islam

Hukum Islam ialah sistem terpenting dalam pelaksanaan, berisikan aturan-aturan perintah dan larangan dari Allah SWT untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu berdasarkan kajian dan perspektif Islam (*al-Qur'an* dan *As-Sunnah*). Hal ini dimaksudkan untuk mengatur perilaku/perbuatan manusia agar tidak bersinggungan dan merugikan kepentingan umum sesuai dengan kaidah hukum Islam.⁵

6. Hukum Positif

Hukum positif disebut juga *ius constitutum* yang berarti kumpulan asas dan kaidah hukum tertulis yang pada saat ini sedang berlaku dan mengikat secara umum atau khusus dan ditegakkan oleh atau melalui pemerintah atau pengadilan dalam Negara Indonesia.⁶

7. Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU)

Stasiun Pengisian Bahan Bakar adalah tempat dimana kendaraan transportasi mobil dan motor bisa memperoleh bahan bakar. Di Indonesia, Stasiun

³ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Pasal 1 Ayat (2)

⁴ Rosalia, *Paradigma dan Landasan Filosofis Penelitian*, Artikel Perspektif dalam Ilmu Sosial, Universitas Mercubuana, Volume 1 Nomor 19, 2019

⁵ Kajian Sinergitas Perencanaan Pembangunan, tersedia (online) dalam http://birohukum.bappenas.go.id/data/data_kajian/sinergitas%20perencanaan%20pembangunan, diakses pada tanggal 25 Juni 2020 pukul 10.13

⁶ I. Gede Pantja Astawa, *Dinamika Hukum dan ilmu Perundang-Undangan di Indonesia* (Bandung: PT. Alumn, 2008), 56

Pengisian Bahan Bakar dikenal dengan nama SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum). Namun, masyarakat juga memiliki sebutan lagi bagi SPBU. Misalnya di kebanyakan daerah, SPBU disebut Pom Bensin yang adalah singkatan dari Pompa Bensin.⁷

Berdasarkan beberapa penegasan arti di atas, maka yang dimaksud dengan “Implementasi Kontrak Kerja Karyawan Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif (Studi Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Rajabasa Bandar Lampung)”, ialah penelitian mengenai pelaksanaan perjanjian kerja antara perusahaan dengan karyawan dari perspektif hukum Islam dan hukum Positif. Dengan seperti itu, penelitian ini akan membahas mengenai pelaksanaan perjanjian yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan dan karyawan dalam bentuk kontrak kerja di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Rajabasa Bandar Lampung dengan melihat dari dua perspektif, yakni hukum Islam dan hukum Positif, apakah perjanjian itu adil bagi masing-masing pihak, atau malah sebaliknya.

B. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ketenagakerjaan yang terjadi saat ini tentunya terdapat dinamika yang menggambarkan bagaimana hubungan ketenagakerjaan dengan perusahaan tempatnya bekerja yang menggambarkan hubungan kerja yang sangat kompleks. Kemungkinan yang dapat terjadi dari hubungan kerja yang tidak seimbang ialah dapat terjadi perselisihan dalam melakukan pekerjaan, baik antara tenaga kerja yang satu dengan tenaga kerja yang lainnya, maupun antara tenaga kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja.

Perselisihan yang terjadi antara tenaga kerja dengan perusahaan, dapat dibedakan antara perselisihan hak atau

⁷ Ardhy Mukobombang, *Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU)*, tersedia (online) dalam <http://www.kontraktorspbu.com/stasiun-pengisian-bahan-bakar-umum-spbu/>, diakses pada tanggal 8 September 2020 pukul 13.44

“*rechtsgeschillen*”, dan perselisihan kepentingan atau *belangen-geschillen*. Perselisihan hak ialah perselisihan yang timbul sebab satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, perjanjian pekerjaan atau perburuhan, peraturan atasan/majikan ataupun menyalahi ketentuan hukum. Sedangkan perselisihan kepentingan ialah perselisihan yang terjadi akibat dari perubahan syarat-syarat perburuhan/pekerjaan atau dengan kata lain perselisihan yang timbul berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan/pekerjaan.⁸

Perselisihan dapat dihindari dengan cara membuat peraturan dalam bidang ketenagakerjaan yang dapat dipakai sebagai rambu maupun aturan normatif bagi pelaksanaan kerja dalam bentuk perjanjian kerja. Hal itu mengingat kedudukan pekerja yang lebih lemah dari pengusaha. Maka dengan seperti itu hendaknya peraturan itu dapat mencapai keadilan sosial untuk melindungi pekerja atau buruh.⁹

Sebagai satu diantara hukum positif yang berlaku di Indonesia, dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja disebutkan bahwa perjanjian kerja atau kontrak kerja ialah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak. UU Cipta Kerja dibentuk untuk memperkuat perjanjian kerja yang dilandasi Pasal 1320 KUHPerdara mengenai kesepakatan. Adanya UU Cipta Kerja ini ialah agar masing-masing pihak dapat menjalankan hak dan kewajibannya tanpa ada yang

⁸ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), 202

⁹ Suryadi Bata Ahmad, dkk, “*Sistem Kontrak Kerja Antara Karyawan Dan Perusahaan Dalam Perspektif Undang-Undang dan Hukum Islam* (Studi Kasus Pada PT Citra Van Kilat)”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbandingan Mazhab*, Volume 1 Nomor 2, (Mei 2020) : 21

berbuat *dzolim*.¹⁰ Hal itu juga sudah dijelaskan dalam Al-Quran Surat Hud Ayat 18, yang berbunyi,

وَمَنْ أَظْلَمُ مِمَّنِ افْتَرَىٰ عَلَى اللَّهِ كَذِبًا ۖ أُولَٰئِكَ يُعْرَضُونَ
عَلَىٰ رَبِّهِمْ وَيَقُولُ أَلَّا شَهِدْتُمْ هَٰؤُلَاءِ الَّذِينَ كَذَبُوا عَلَىٰ رَبِّهِمْ ۖ أَلَا
لَعْنَةُ اللَّهِ عَلَى الظَّالِمِينَ ﴿١٨﴾

“Dan begitulah azab Tuhanmu, apabila Dia mengazab penduduk negeri-negeri yang berbuat zalim. Sesungguhnya azab-Nya itu ialah sangat pedih lagi keras.” (QS. Hud : 18)

Selain itu, Allah S.W.T juga berfirman dalam Surat Al-An’am Ayat 21, yang berbunyi,

وَمَنْ أَظْلَمُ مِمَّنِ افْتَرَىٰ عَلَى اللَّهِ كَذِبًا أَوْ كَذَّبَ بِآيَاتِهِ ۚ إِنَّهُ لَا
يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ﴿٢١﴾

“Dan siapakah yang lebih zalim daripada orang yang mengada-adakan suatu kebohongan terhadap Allah, atau yang mendustakan ayat-ayatnya. Sesungguhnya orang-orang yang aniaya itu tidak mendapat keberuntungan.” (QS. Al-An’am : 21)

Kedua ayat di atas, jelas sudah bahwa Allah sangat melarang perbuatan *dzalim* dan menganiaya. Oleh sebab itu, perjanjian atau kontrak kerja di dalam suatu hubungan pekerjaan, sangat diperlukan untuk membuat kedua belah

¹⁰ Moh. Shofiyul Huda, “Kontrak Kerja Sama Usaha Di Indonesia Dalam Perspektif Hukum Islam”, Jurnal STAIN Kediri, Volume 14 Nomor 2, (Juli 2016): 135

pihak saling mengikat dan tidak melanggar hak serta kewajiban masing-masing.¹¹

Berbicara mengenai perjanjian, Pasal 1313 KUHPerdata menyebutkan bahwa, perjanjian ialah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih yang mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya. Dengan seperti itu, dapat disimpulkan bahwa, kedudukan masing-masing pihak dalam perjanjian ialah sama. Dalam operasionalnya Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak bisa dilakukan secara langsung. Dalam artian bahwa perlu adanya penjabaran untuk mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha. Penjabaran itu satu diantaranya ialah Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

PKB ialah hasil dari kesepakatan untuk melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh pihak pengusaha dan serikat pekerja. Dapat dilihat bahwa dibuatnya PKB ialah untuk mengatur syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Seperti itu pula bahwa PKB ialah perjanjian induk yang harus diperhatikan dalam membuat perjanjian kerja.¹² Berdasarkan aturan normatif itulah maka dalam implementasinya PT. Pertamina SPBU Rajabasa menerapkan aturan yang ada dengan membuat kontrak kerja antara Pihak Manajemen dan Serikat Karyawan.

Tenaga kerja dalam perspektif agama Islam (khususnya dalam kajian ilmu Muamalah), termasuk ke dalam kegiatan yang digolongkan sebagai kegiatan *Ijarah*. Kegiatan *Ijarah* dalam hal ini, diartikan sebagai upah-mengupah, dimana pihak Pemilik tenaga kerja diibaratkan sebagai Penyewa, dan sebaliknya pihak tenaga kerja diibaratkan sebagai sesuatu yang disewakan. Pengertian tenaga kerja

¹¹ Muhammad Arif Ikhsan, *Keabsahan Kontrak Kerja Freelance Dengan Media Digital Di Amazone Pontianak Dalam Pandangan hukum Islam Kontenporer*, Jurnal Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Pontianak, Volume 14 Nomor 1, (April 2018): 140

¹² Faisal Burhan, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Kontrak Kerja Karyawan di Toko Buku Toga Mas Margorejo Surabaya*, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, (2015) : 16

dapat diibaratkan sebagai sewaan, disebabkan tenaga kerja dalam sistem pekerjaannya, sudah dimanfaatkan keahliannya. Oleh sebab itu, Upah disini dijadikan sebagai bentuk tanggung jawab bagi pihak penyewa serta bentuk jaminan bagi pihak yang disewa keahliannya.¹³

Perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha ialah menandakan adanya ikatan antara kedua belah pihak. Hal itu sesuai dengan konsep Islam bahwa kontrak yang harus disertai *ijab qabul* ialah rukun dari pada perjanjian, sebagaimana Firman Allah QS. Al-Maidah ayat 1:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَوْفُوْا بِالْعُقُوْدِ ۚ اُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيْمَةُ الْاَنْعَامِ
اِلَّا مَا يُتْلٰى عَلَيْكُمْ غَيْرِ مُحِلِّي الصَّيْدِ ۚ وَاَنْتُمْ حُرُمٌ ۗ اِنَّ اللّٰهَ يَحْكُمُ مَا
يُرِيْدُ

“Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Hewan ternak dihalalkan bagimu, kecuali yang akan disebutkan kepadamu, dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang berhram (haji atau umrah). Sesungguhnya Allah menetapkan hukum sesuai dengan yang Dia kehendaki.” (QS. Al-Maidah : 1)

Tujuan diadakannya kontrak kerja ini ialah pelaksanaan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan dibuatnya kontrak kerja, maka dimaksudkan sebagai acuan dalam mengatur hubungan industrial antara karyawan dan Manajemen SPBU Rajabasa Bandar Lampung. Mengingat perkembangan ketenagakerjaan yang dinamis dengan berbagai permasalahan yang dapat muncul, sudah semestinya bahwa

¹³ Nur Aksin, “Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)”, *Jurnal Meta Yuridis*, Volume 1 No.2 (2018) : 72

pelaksanaan dari kontrak kerja yang sudah disepakati harus tetap menjadi acuan hubungan kerja di perusahaan itu.

Pelaksanaan kontrak kerja antara karyawan dan manajemen Rajabasa Bandar Lampung dimulai pada saat karyawan dinyatakan diterima bekerja, dan kedua belah pihak menandatangani perjanjian kontrak yang berisi kewajiban masing-masing, serta hal-hal yang harus dipenuhi baik oleh karyawan maupun manajemen. Isi dari perjanjian kontrak ialah berpedoman pada Pasal 54 Undang-Undang Cipta Kerja,

Tinjauan pra-riset yang dilakukan oleh penulis, ialah ditemukannya masalah pengupahan atau gaji bagi karyawan yang kurang sesuai dengan isi Pasal 88 UU Cipta Kerja.¹⁴ Karyawan tidak mendapatkan perhitungan upah yang jelas, sesuai dengan yang mereka tanda tangani di dalam kontrak. Adanya pengaturan *shift* kerja yang sering lebih daripada waktu pergantian *shift* yang tertera pada kontrak kerja, tanpa dibarengi dengan pemberian upah lembur sesuai kelebihan jam kerja.

Selain itu, masalah lainnya yang ditemukan oleh penulis ialah mengenai hak cuti yang diperoleh karyawan. Pasal 79 UU Cipta Kerja menyebutkan bahwa, pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti, seorang pekerja berhak atas cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja dalam satu tahun. Karyawan dapat memperoleh sekurang-kurangnya 12 hari cuti tahunan jika sudah bekerja minimal 1 tahun atau 12 bulan secara terus menerus di perusahaan.¹⁵ Namun, pada saat cuti hari raya, natal, dan hari Kemerdekaan RI karyawan tetap masuk untuk bekerja atau karyawan hanya mendapatkan satu hari cuti .

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul, “Implementasi Kontrak Kerja Karyawan

¹⁴ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Pasal 88

¹⁵ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Pasal 79

Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif (Studi Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Rajabasa Bandar Lampung).”

C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

1. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini memberikan batasan dalam studi dan pengumpulan data, sehingga penelitian ini akan fokus dalam memahami masalah-masalah yang menjadi tujuan penelitian. Melalui fokus penelitian ini suatu informasi dilapangan dapat dipilah-pilah sesuai konteks permasalahannya, sehingga rumusan masalah ini saling berkaitan. Fokus penelitian pada skripsi ini ialah Implementasi Kontrak Kerja Karyawan Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif (Studi Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Rajabasa Bandar Lampung) sebagai bentuk pelaksanaan dari UU Cipta Kerja.

2. Sub Fokus Penelitian

- a. Pengaturan pemberian upah kepada karyawan berdasarkan pada Pasal 88 Undang-Undang Cipta kerja.
- b. Pengaturan pemberian hak cuti dan waktu istirahat kepada karyawan berdasarkan pada Pasal 79 Undang-Undang Cipta kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dari penelitian ini ialah:

1. Bagaimana Implementasi Kontrak Kerja Karyawan di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Rajabasa Bandar Lampung?

2. Bagaimana Pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif Mengenai Kontrak Kerja Karyawan di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Rajabasa Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui Implementasi Kontrak Kerja Karyawan di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Rajabasa Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui Pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif Mengenai Kontrak Kerja Karyawan di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Rajabasa Bandar Lampung.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Peneliti diharapkan mampu memberikan pemahaman kepada masyarakat mengenai implementasi kontrak kerja karyawan perspektif hukum Islam dan hukum positif di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Rajabasa Bandar Lampung sebagai bentuk pelaksanaan dari UU Cipta Kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dimaksudkan sebagai suatu syarat tugas akhir guna memperoleh S.H pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Raden Intan Lampung.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penulis mendapatkan beberapa penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini, yakni:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fithriatus Shalihah (2016) dengan judul “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja di Indonesia”. Penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan belum berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pengusaha sudah mengabaikan batas waktu maksimal yang diperkenankan oleh Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan mengenai masa waktu PKWT. Pemberian Hak-hak pekerja waktu tertentu seperti upah, jam kerja maupun jaminan sosial tenaga kerja juga masih belum memenuhi harapan. Hal ini ialah pelanggaran terhadap hak asasi pekerja sebagai warga negara Indonesia yang hak-hak dasarnya sudah dilindungi di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan RI. Kendala dalam pelaksanaan PKWT menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terletak pada dua hal, pertama faktor aturan mengenai pelaksanaan PKWT yang tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja. Pengusaha tidak mungkin melakukan perekrutan pekerja untuk sesuatu yang tidak dibutuhkan dalam berjalannya perusahaan. Sebagian besar jenis dan sifat pekerjaan yang dibutuhkan ialah pekerjaan yang masuk dalam pekerjaan inti dari proses produksi dan sifatnya tetap. Sehingga dalam hal ini sudah terjadi penyimpangan yang cukup fatal terhadap Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang diakibatkan oleh obyek pekerjaan yang dilarang oleh ketentuan undang-undang untuk PKWT.¹⁶

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis ialah, sama-sama meneliti mengenai perjanjian kerja yang berlaku sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perbedaannya, pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, tidak hanya fokus pada undang-undang atau hukum positif, tetapi juga fokus

¹⁶ Fithriatus Shalihah, “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja di Indonesia”, *Jurnal Selat*, Volume 4 Nomor 1 (Oktober, 2016) : 72-100

pada implementasi kontrak kerja itu berdasarkan pada hukum Islam. Penulis juga memakai Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum sebagai objek penelitian.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Dadang Komara dkk (2019), dengan judul “Sistem Kontrak dan Kesejahteraan Karyawan Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 dan Hukum Islam (Penelitian di CV.X Kec. Majalaya)”. Sistem kontrak kerja ialah sebuah sistem yang didasarkan pada UU no.13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan yang dipakai oleh perusahaan dan karyawan dalam perjanjian kerja dengan jangka waktu yang ditentukan. Adanya UU no.13 Tahun 2003 itu diharapkan mampu mewujudkan kesejahteraan pekerja/ karyawan dan keluarganya dengan tetap memperhatikan kemajuan perusahaan. Dalam Islam, sistem kontrak dapat diartikan sebagai perjanjian sewa menyewa jasa yang dapat diambil manfaatnya atau dikenal dengan istilah Ijarah. Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kualitatif dengan tujuan dapat mendeskripsikan fenomena yang terjadi di lokasi penelitian lapangan. Hasil yang diperoleh dalam penelitian yakni melalui observasi, wawancara kepada pihak-pihak terkait seperti pihak personalia, karyawan, dan dokumentasi. Hasil dan analisis data dapat disimpulkan bahwa (1) Sistem kontrak kerja pada CV. X tidak mengacu pada Peraturan Pemerintah untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan. (2) Dampak adanya sistem kontrak terhadap kesejahteraan karyawan ialah hilangnya harapan karyawan yang sudah lama bekerja untuk mendapatkan tunjangan masa kerja. (3) Perbedaan upah harian dan bulanan pada beban pekerjaan yang sama tidak sesuai dengan hukum Islam.¹⁷ Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan

¹⁷ Dadang Komara dkk, “*Sistem Kontrak dan Kesejahteraan Karyawan Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 dan Hukum Islam* (Penelitian di CV.X Kec. Majalaya)”, *Jurnal Al-Amwal*, Volume 2 Nomor 1 (Agustus 2019) : 45-55

oleh penulis ialah sama-sama meneliti mengenai perlindungan bagi tenaga kerja, namun Penulis mengambil objek penelitian di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU).

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Rofiah (2016), dengan judul “Implementasi Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi di CV.Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan UU No.13 Tahun 2003 dan Mashlahah Mursalah)”. Hasil dari penelitian skripsi ini ialah : bahwa pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja proyek konstruksi di CV. Mupakat Jaya Teknik ialah dengan melaksanakan upaya pencegahan kecelakaan kerja yakni dengan menyediakan secara cuma-cuma alat perlindungan diri/keselamatan, namun dalam praktiknya dilapangan bahwa tidak semua pekerja mau memakai alat pelindung diri itu.¹⁸ Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis ialah sama-sama meneliti mengenai perlindungan bagi tenaga kerja, namun penulis lebih fokus kepada implementasi dari kontrak kerja bagi tenaga kerja yang ditinjau dari dua sudut hukum, yakni hukum Islam dan hukum Positif. Penulis juga mengambil objek penelitian di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU).

H. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini ialah penelitian lapangan (*Field Research*) dengan memakai pendekatan normatif dan empiris. Pada pendekatan normatif, penelitian yang

¹⁸ Nur Rofiah, “*Implementasi Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi Di CV.Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan UU No.13 Tahun 2003 dan Mashlahah Mursalah)*” (Skripsi, Malang : Jurusan Hukum Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2016)

dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder. Sedangkan pada pendekatan empiris, dilakukan di lapangan (*Field Research*) dengan melihat secara langsung kenyataan yang ada dengan menggunakan metode pengumpulan data wawancara.

b. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis, yakni suatu penelitian yang menggambarkan suatu objek, fenomena-fenomena, gejala sosial dan suatu kelompok tertentu¹⁹ Dalam hal ini berkaitan dengan implementasi kontrak kerja karyawan perspektif hukum Islam dan hukum positif di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Rajabasa Bandar Lampung.

2. Sumber Data

Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data Primer ialah data yang diperoleh secara langsung terhadap objek penelitian dengan cara wawancara (*interview*) kepada informan penelitian,²⁰ yakni kepada manajemen dan karyawan di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Bandar Lampung.

b. Data Sekunder

Data sekunder yakni data atau informasi yang di dapat dari sejumlah keterangan atau fakta-fakta yang diperoleh secara tidak langsung dan ialah hasil penelitian dokumen penelitian serupa yang pernah dilakukan sebelumnya. Bahan kepustakaan seperti buku-buku, literatur, koran, majalah, jurnal, serta penelitian terdahulu yang sejenis dan dapat dijadikan sebagai sumber referensi, maupun arsip-arsip yang sesuai dengan penelitian yang akan dibahas.

¹⁹ Moh Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor; Ghalia Indonesia, 2009), 54

²⁰ Sedarmayanti, Syarifudin Hidayat, *Metodelogi Penelitian* (Bandung; Mandar maju, 2000), 73

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.²¹ Populasi dalam penelitian ini ialah manajemen dan karyawan di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Rajabasa Bandar Lampung yang berjumlah 16 orang, yang terdiri dari 1 orang Manajer, 1 orang staf HRD, 4 Senior Operator, 8 orang Operator, 1 orang kasir, dan 1 orang tenaga kebersihan.

b. Sampel

Sampel ialah bagian suatu subyek atau obyek yang mewakili populasi.²² Menurut Arikunto, apabila populasi penelitian kurang dari 100 orang, maka sampel diambil semua, sehingga penelitiannya ialah penelitian populasi.²³ Sampel dalam penelitian ini ialah seluruh populasi yang terdiri dari 1 orang manajer, 1 orang HRD, 4 orang senior operator, 8 orang operator, 1 orang kasir, dan 1 orang tenaga kebersihan di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Rajabasa Bandar Lampung dengan jumlah total 16 orang.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara terjun langsung ke lokasi objek penelitian dan memakai teknik dengan cara sebagai berikut:

a. Wawancara

Metode wawancara ialah teknik pengumpulan data untuk memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara mengajukan suatu pertanyaan langsung

²¹ *Ibid*, 80

²²Radial, *Paradigma dan Model Penelitian Komunikasi* (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2014), 336

²³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2012), 21

kepada pihak yang bersangkutan. Praktisnya penulis menyiapkan daftar pertanyaan untuk diajukan secara langsung kepada tenaga kerja di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Rajabasa Bandar Lampung.

b. Dokumentasi

Penggunaan dokumen ialah teknik pengumpulan data yang bersumber dari non-manusia atau benda mati yang sudah ada, sehingga peneliti tinggal memanfaatkannya untuk melengkapi data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi²⁴. Dalam hal ini peneliti memakai Jurnal, Buku yang Berkaitan, Penelitian Terdahulu, Undang-undang serta karya-karya lain yang dipublikasikan.

5. Metode Pengolahan Data

Tahap-tahap pengolahan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Pemeriksaan Data (*editing*)

Yakni membenaran apakah data yang terkumpul melalui studi pustaka, dokumen, dan studi putusan sudah dianggap lengkap, relevan, jelas, tidak berlebihan, dan tanpa kesalahan.

b. Penyusunan/Sistematika Data
(*constructing/systematizing*)

Yakni kegiatan menabulasi secara sistematis data yang sudah diedit dan diberi tanda itu dalam bentuk tabel-tabel yang berisi angka-angka dan presentase bila data itu kuantitatif, mengelompokkan secara sistematis data yang sudah diedit dan diberi tanda itu menurut klasifikasi data dan urutan masalah bila data itu kualitatif.

²⁴ *Ibid*, 194

6. Metode Analisis Data

Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis data secara deskriptif kualitatif, yakni dengan cara menafsirkan, menginterpretasikan, dan mengklasifikasikan dengan memakai kerangka teori dan kerangka konsep yang hasilnya diuraikan dan dijelaskan kedalam bentuk kalimat yang jelas, teratur, logis dan efektif sehingga diperoleh gambaran yang jelas, tepat, dan dapat ditarik kesimpulan sehingga dari beberapa kesimpulan itu dapat diajukan saran-saran.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan dalam memahami isi penelitian ini, maka penulisannya terbagi dalam V (lima) bab secara berurutan dan saling berkaitan hubungannya ditambah dengan daftar pustaka serta beberapa lampiran, agar dapat memberikan gambaran secara utuh mengenai hasil penelitian secara rinci, yakni sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II. LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan mengenai teori-teori yang dipakai dalam penyusunan penelitian ini, yakni, Pengertian *Ijarah*, Dasar Hukum *Ijarah*, Rukun dan Syarat *Ijarah*, Macam-Macam *Ijarah*, Berakhirnya *Ijarah*, dan Hikmah *Ijarah*, Hak-Hak Buruh Dalam Islam, Pengertian Tenaga Kerja, Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja di Perusahaan, Hak dan Kewajiban Perusahaan Kepada Tenaga Kerja, Pengertian Hukum Ketenagakerjaan, Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan, Kontrak/Perjanjian Kerja, Pengertian

Perjanjian, Syarat Sah Perjanjian, Pengertian Perjanjian Kerja, Unsur-Unsur Perjanjian Kerja, Berakhirnya Perjanjian Kerja.

BAB III. DEFINISI OBJEK PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai Gambaran dan Kondisi Umum Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Rajabasa Bandar Lampung, serta Pelaksanaan Kontrak kerja di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Rajabasa Bandar Lampung.

BAB IV. ANALISIS PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai penjelasan mengenai Implementasi Kontrak Kerja Karyawan di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Kontrak Kerja Karyawan di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Rajabasa Bandar Lampung, dan Pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif mengenai Implementasi Kontrak Kerja Karyawan Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Rajabasa Bandar Lampung.

BAB V. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan penulis mengenai hasil penelitian dalam menjawab rumusan masalah, serta saran atau rekomendasi yang penulis berikan terkait penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Ijarah*

1. Pengertian *Ijarah*

Ijarah berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-iwadd* (ganti dan upah). Menurut bahasa, *Ijarah* adalah nama bagi suatu upah. Sedangkan menurut *syara'*, *Ijarah* adalah suatu bentuk akad atas kemanfaatan yang telah dimaklumi, disengaja dan menerima penyerahan serta diperbolehkannya dengan penggantian yang jelas. Sedangkan Idris Ahmad dalam bukunya yang berjudul *Fiqh Syafi'i* berpendapat bahwa *Ijarah* adalah upah-mengupah, hal ini terlihat ketika beliau menjelaskan syarat dan rukun upah-mengupah yaitu *mu'jir* dan *musta'jir* (pemberi upah dan penerima upah).²⁵

Ijarah adalah menukar sesuatu dengan adanya imbalan, dengan kata lain *Ijarah* berarti sewa-menyewa atau upah-mengupah, dimana sewa-menyewa adalah menjual manfaat, sedangkan upah-mengupah menjual tenaga/kekuatan.²⁶ Berdasarkan bentuk perjanjiannya, akad dalam perjanjian kerja ini tergolong dalam *Ijarah*, yaitu sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Dalam istilah Islam pihak yang melakukan pekerjaan disebut sebagai "*Ajir*". *Ajir* merupakan bentuk subyek (*isim fail*) dari *fi'il madhi*, *ajara-yajiru-ijaratan*. *Ajir* ini terdiri dari *Ajir khos* yaitu seseorang atau beberapa orang yang bekerja pada orang tertentu, dan *Ajir musytarak* yaitu orang-orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak. Sedangkan orang yang menerima manfaat dari pekerjaan *Ajir* disebut *musta'jir*.²⁷

²⁵ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014), 114

²⁶ *Ibid*, 115

²⁷ *Ibid*.

Perjanjian kerja dalam Islam disebut juga dengan *Ijarah*, karena didalam perjanjiannya seseorang menyewa tenaga orang lain untuk melakukan perijajian kerja dengan memberi upah sebagai imbalannya. Pengertian ini senada dengan yang diungkapkan oleh Syekh Syihab al-Din dan Syekh Umaiah, bahwa yang dimaksud dengan *Ijarah* adalah akad atas manfaat yang diketahui yang disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu.²⁸

2. Dasar Hukum *Ijarah*

Untuk mengetahui dasar hukum pelaksanaan perjanjian kerja dalam hukum Islam, dapat dilihat mengenai dasar hukum yang membolehkan pelaksanaan *Ijarah* sebagai berikut:

a. Ayat Al-Quran

Al-Qur'an sendiri terdapat ayat yang menyuruh untuk memberikan upah atas manfaat yang telah didapat, hal ini dapat dilihat pada Q.S At-Thalaq, Ayat 6 yang berbunyi :

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وَجْدِكُمْ وَلَا تَضَارُوهُنَّ لِمِصْرَقٍ
 عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ
 أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۖ وَاتَّمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ
 تَعَاَسَرْتُمْ فَسَرِّضْ لَهُ أُخْرَى ۚ

“Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu, Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarakkanlah diantara kamu (segala sesuatu) yang baik.”(QS. At-Thalaq : 6).

²⁸ Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah* (Semarang : Pustaka Rizqi Putra, 2018), 83

Ayat di atas memiliki pengertian bahwa, setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, maka orang tersebut harus diberikan upah sebesar usaha yang mereka keluarkan untuk pekerjaan tersebut.

Selanjutnya Firman Allah tentang memperkerjakan buruh pada Surat Al-Qashas, Ayat 26 yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْتِيَنَّكَ اسْتَعْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَعْجَرْتَ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

"Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya" (QS. Al-Qashas : 26).

Ayat diatas menerangkan bahwa akad *ijarah* telah disyariatkan oleh umat Islam, dalam ayat tersebut terdapat pernyataan seorang anak yang diucapkan ayahnya untuk mengambil seorang pekerja dan memberikan upahnya yang telah disepakati.

Selain itu, ada beberapa hadits yang menjadi dasar hukum *ijarah*, yaitu :

b. Hadits

- 1) Hadits Riwayat Ibn Majah dari Ibnu Umar, bahwa Rasulullah SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

"Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering" (HR. Ibnu Majah dari Ibnu Umar).²⁹

²⁹ Shahiikh Sunan Ibnu Majah (no.1980)], Sunan Ibnu Majah (II/817,No.2443)

Hadits di atas memiliki arti bahwa setiap pemberi kerja wajib memberikan upah kepada pekerjanya sesegera mungkin tanpa ditunda-tunda. Dengan demikian, pemberi kerja tidak boleh menahan upah seseorang dengan apapun alasannya, selama seseorang tersebut telah mengusahakan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

- 2) Hadits riwayat Abd ar-Razzaq dari Abu Hurairah dan Abu Sa'id al Khuduri, Rasulullah SAW bersabda:

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمُهُ أَجْرَهُ

“Barang siapa mempekerjakan pekerja, beritahukanlah upahnya” (HR.Abd ar-Razzaq dari Abu Hurairah dan Abu Sa'id al Khuduri).³⁰

Hadits tersebut menerangkan bahwa dalam mempekerjakan seorang pekerja harus memberikan penjelasan mengenai upah yang diterimanya secara jelas dan sesuai dengan ketentuan.

- 3) Hadits riwayat Ahmad, Abu Daud, dan Nasaiy dari Sa'd bin Abi Waqas menyebutkan bahwa :

الْأَرْضُ بِمَا السَّعَىٰ وَاقِي مِنَ الزَّرْعِ وَمَا سَعَدَ بِالْمَاءِ مِنْهَا، فَهَنَانَا
كُنَّا نُكْرِي

رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى عَلَيْهِ وَآلِهِ وَسَلَّمَ عَنْ ذَالِكَ وَأَمَرْنَا نُكْرَانُ بِذَهَبٍ أَوْ

“Dahulu kita menyewa tanah dengan jalan membayar dengan hasil tanaman yang tumbuh disana. Rasulullah melarang cara yang demikian dan memerintahkan kami agar membayarnya dengan uang mas atau perak”(HR. Ahmad dan Abu Dawud).³¹

³⁰ Muslim bin al-Hajaj Abu Husain al-Qusyairi, *Shahih Muslim*, 1217

³¹ Muslim bin al-Hajaj Abu Husain al-Qusyairi, *Shahih Muslim*, 1226

Hadits tersebut menerangkan bahwa dalam mempekerjakan seorang pekerja harus memberikan upah dengan nilai yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, atau sesuai dengan perhitungan nilai uang.

c. *Ijma'*

Pakar-pakar keilmuan dan cendekiawan sepanjang sejarah di seluruh negeri telah sepakat akan legitimasi *ijarah*. Dari beberapa nash yang ada, kiranya dapat dipahami bahwa *ijarah* itu disyariatkan dalam Islam, karena pada dasarnya manusia senantiasa terbentur pada keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu, manusia antara yang satu dengan yang lain selalu terikat dan saling membutuhkan.³²

Ijarah merupakan salah satu aplikasi keterbatasan yang dibutuhkan manusia dalam kehidupan bermasyarakat. Bila dilihat uraian diatas, rasanya mustahil manusia bisa berkecukupan hidup tanpa berijarah dengan manusia. Oleh karena itu boleh dikatakan bahwa pada dasarnya *ijarah* itu adalah salah satu bentuk aktivitas antara dua pihak atau saling meringankan, serta termasuk salah satu bentuk tolong menolong yang diajarkan agama.³³

3. Rukun dan Syarat *Ijarah*

Akad *ijarah* dipandang sah dan benar menurut hukum Islam apabila telah memenuhi rukun dan syarat *Ijarah*, yaitu :

a. Rukun *Ijarah*

Rukun *Ijarah* ada empat, yaitu :

- 1) *Aqidain* atau orang-orang yang berakad (*mu'jir* dan *musta'jir*)
- 2) *Sighat* (lafal *Ijab* dan *qabul*)

³² Suhendi, *Fiqh Muamalah*, 116

³³ *Ibid*, 117

- 3) *Ujrah* (Upah/balas jasa)
- 4) *Ma'jur 'alaih* (Barang yang di sewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah mengupah)

b. Syarat *Ijarah*

Dalam *Ijarah* disyaratkan beberapa syarat sebagai berikut :

- 1) *Aqidain* yaitu orang-orang yang berakad, disyaratkan *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal, cakap melakukan tasyaruf (mengendalikan harta) dan saling meridhoi. Sebagaimana firman Allah dalam QS. An-Nisa Ayat 29, yaitu :

يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ
بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا
تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.” (QS. An-Nisa : 29)

- 2) *Sighat*, *ijab qobul* antara *mu'jir* dan *musta'jir* yaitu *ijab qobul* mengenai isi perjanjian kerja maupun upah mengupah. Syarat *sighat* antara lain :
 - a) Harus terang pengertiannya
 - b) Harus bersesuaian antara *ijab* dan *qabul*
 - c) Memperlihatkan kesungguhan dari pihak-pihak yang bersangkutan.

3) *Ujrah* (uang sewa/upah) disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak baik dalam sewa-menyewa maupun dalam upah-mengupah. Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah mengupah disyaratkan :

- a) Barang yang menjadi obyek akad dapat dimanfaatkan kegunaannya.
- b) Benda yang menjadi obyek akad dapat diserahkan kepada penyewa atau pekerja berikut kegunaannya.
- c) Manfaat dari benda yang disewa adalah perkara yang mubah (boleh) menurut *syara'* bukan hal yang dilarang.
- d) Benda yang disewakan disyaratkan kekal '*ain* (zatnya) hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam akad.³⁴

Selain syarat dalam melakukan sewa-menyewa tenaga kerja, Islam juga memberikan aturan mengenai syarat upah-mengupah. Karena Islam berusaha memberikan perlindungan serta tempat yang terbaik untuk seorang buruh, maka Islam benar-benar memperhatikan hak-hak buruh. Adapun syarat pengupahan menurut Islam yakni :

- 1) Upah ditentukan sebelum pekerjaan dilakukan.
- 2) Adanya kesepakatan antar buruh dan majikan.
- 3) Butir-butir kesepakatan dibuat secara tertulis. Sebagaimana dijelaskan dalam QS. Al Baqarah Ayat 282, yaitu :

³⁴ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah* (Jakarta : Amzah, 2010), 321

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَى أَجَلٍ مُّسَمًّى
فَأَكْتَبُوهُ وَلَيَكْتُبَنَّكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ

“Hai orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar...”(QS. Al-Baqarah : 282)

Sayyid Sabiq mengatakan bahwa Islam juga menjelaskan syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam sebuah perjanjian diantaranya :

- 1) Obyek tidak menyalahi hukum Islam yang disepakati adanya.
- 2) Para pihak harus sama ridho dan ada pilihan. Karena sesungguhnya pemaksaan menafikkan kemauan, tidak ada penghargaan terhadap akad yang tidak memenuhi kebebasannya.
- 3) Obyek harus jelas dan gamblang, tidak samar dan tersembunyi, sehingga tidak menginterpretasikannya terhadap interpretasi yang bisa menimbulkan kesalahpahaman pada waktu penetapannya.³⁵

4. Macam-Macam Ijarah

Dilihat dari segi obyeknya *ijarah* dapat dibagi menjadi dua macam: yaitu *ijarah* yang bersifat manfaat (*ijarah 'ala al-manafi*) dan *ijarah* yang bersifat pekerjaan (*ijarah 'ala al-amaal*), yaitu :

³⁵ *Ibid.*

- a. *Ijarah* yang bersifat manfaat (*ijarah 'ala al-manafi*). Umpamanya, sewa-menyewa rumah, toko, kendaraan, pakaian (pengantin) dan perhiasan.
- b. *Ijarah* yang bersifat pekerjaan atau upah (*ijarah 'ala al-amaal*), ialah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Ijarah* yang bersifat kelompok (*ijarah musytarak*) yaitu kelompok orang yang menjual jasanya untuk kepentingan, hal ini dibolehkan seperti buruh bangunan, tukang jahit, tukang sepatu, dan lain-lain. *Ijarah* yang bersifat pribadi (*ijarah khas*) yaitu *ijarah* yang dilakukan oleh pekerja juga dapat dibenarkan seperti menggaji pembantu rumah, tukang kebun dan satpam.³⁶

5. Berakhirnya *Ijarah*

Ijarah adalah akad yang tidak membolehkan adanya fasakh pada salah satu pihak, karena *Ijarah* merupakan akad pertukaran, kecuali didapatkan hal-hal yang mewajibkan fasakh. *Ijarah* akan menjadi batal (*fasakh*) apabila:

- a. Terjadi cacat pada barang sewaan yang terjadi ketika berada ditangan penyewa.
- b. Rusaknya barang yang disewakan, seperti rumah menjadi runtuh
- c. Rusaknya barang yang diupahkan (*ma'jur 'alaih*) seperti baju yang diupahkan untuk dijahitkan.
- d. Terpenuhinya manfaat yang diakadkan, berakhirnya masa yang telah ditentukan dan selesainya pekerjaan.
- e. Menurut Hanafiyah, boleh batalnya *Ijarah* dari salah satu pihak seperti yang menyewa toko untuk dagang, kemudian dagangannya ada yang mencuri maka ia dibolehkan untuk membatalkan sewaan itu.³⁷

³⁶ M. Ali Hasan, *Fiqh Muamalah, Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2013), 231

³⁷ Suhendi, *Fiqh Muamalah*, 122

6. Hikmah *Ijarah*

Ijarah disyariatkan, karena manusia menghajatkannya. Mereka membutuhkan rumah untuk tempat tinggal, sebagian mereka membutuhkan sebagian lainnya, mereka butuh kepada binatang untuk kendaraan dan angkutan, membutuhkan berbagai peralatan untuk digunakan dalam kebutuhan hidup mereka membutuhkan tanah untuk bercocok tanam. Adapun hikmah diadakannya *ijarah* antara lain:

- a. Membina ketentraman dan kebahagiaan. Dengan adanya *ijarah*, akan mampu membina kerja sama antara *mu'jir* dan *musta'jir*.
- b. Memenuhi nafkah keluarga, salah satu kewajiban seorang muslim adalah memberikan nafkah kepada keluarganya, yang meliputi isteri, anak-anak dan tanggung jawab lainnya.
- c. Memenuhi hajat hidup masyarakat, dengan adanya *ijarah* khususnya tentang pemakaian jasa, maka akan mampu memenuhi hajat hidup masyarakat.
- d. Menolak kemungkaran, diantara tujuan ideal berusaha adalah dapat menolak kemungkaran besar akan dilakukan oleh yang menganggur.³⁸

B. Hak-Hak Buruh Dalam Islam

Islam telah menjamin hak-hak pekerja, maka Islam telah meletakkan kaedah-kaedah yang menjamin terlaksananya hak-hak itu dan mengayominya, dan kejelasan akan hal itu adalah sebagai berikut:

- 1 Islam mengakui prinsip pembagian pekerja kepada pekerjaan langka, dan tidak langka. Dan ia juga menjelaskan bahwa di sana ada jenis pekerja tetap atau stabil seperti petani dan pedagang. Dan tujuan pembagian ini adalah untuk

³⁸ Ali Hasan, *Fiqh Muamalah, Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. 2013), 240

menerapkan keadilan dalam membagikan upah dan pekerjaan.

- 2 Kesamaan Pekerja dalam mendapatkan kelayakan martabat dan kehormatan sebagai manusia. Pada asalnya Islam menganggap bahwa semua kelompok pekerja, baik itu yang spesialis dan upah yang tinggi, dan selian yang tidak spesialis, pada hakikatnya sama dalam kemuliaan manusia, dan dalam melaksanakan memuliakan manusia maka semuanya adalah anak Adam dan manusia sama semuanya adalah hamba Allah, bahkan pemikiran ini sudah tertanam di dalam hati nurani seorang muslim semenjak awal Islam.
- 3 Islam tidak memberikan hak istimewa kepada kelompok tertentu atas kelompok yang lainnya dan tidak mengakui dominasi salah satu kelompok atas yang lainnya. Islam tidak berpihak dalam hukum dan syariatnya pada salah satu kelompok baik yang spesialis langka ataupun tidak. Maka Islam tidak memberikan hak-hak istimewa kepada salah satu kelompok, dan ia tidak memberikan wewenang pada salah satu kelompok atas yang lainnya. Dan tatkala kelompok pekerja yang kebanyakan orang lemah maka datang nas hadis-hadis nabi Muhammad SAW yang meyakinkan dan menguatkan haknya serta memperingatkan orang yang menzaliminya (akan datang penjelasannya) bahkan kecenderungan orang Islam di masa awal jelas mengarah kepada tidak menjadikannya perbedaan besar antara dua kelompok pekerja spesialis tinggi dan biasa yang tidak spesialis, sehingga setelah luasnya daerah kekuasaan negara Islam, dan bertambahnya kekayaan negara, maka tidak ada mengkhususkan pada salah satu spesialis dari zaman khulafa ar rasyidin yang empat yang pada saat itu adalah pemimpin negara terbesar sedunia, ia tidak berbeda dari penghasilan yang satu dari tengah-tengah manusia, dan begitu pula pekerja mereka dan penguasa mereka atas daerah-daerah dan

beberapa penjurur serta meningkatkan kekayaan atas baitul mal.

- 4 Islam telah meletakkan kaedah-kaedah umum dan prinsip-prinsip untuk melindungi pekerja dari pekerjaan sebagaimana (akan datang penjelasannya) bahwa ia telah menjadikan hak penguasa untuk mengawasi kerja dengan mencegah untuk berbuat *dzolim*, menipu dan kolusi dan korupsi, dan oleh karena itu ia mendirikan lembaga yang dikenal dalam sejarah Islam dengan nama “*al hisbah*” dan mengatur pada kaedah-kaedah dan hak-hak kerja dalam bab-bab fiqih yang dimasukkan dalam “*al ijarah* (sewa atau pengupahan).
- 5 Islam memperhatikan kontrak kerja, untuk menjaga atas hak-hak pekerja dengan konsekuen. Islam sangat menghormati perjanjian-perjanjian yang sesuai *syara'* dan diantaranya kontrak kerja, maka Islam mewajibkan untuk menepati dengan apa yang terlahir darinya dari ketentuan-ketentuan hukum.³⁹

C. Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau *man power*. Secara singkat, tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja (*working age population*). Tenaga kerja memiliki beberapa definisi, menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pada UU No. 25 tahun 1997 mendefinisikan tenaga kerja adalah penduduk usia 15 tahun atau lebih, sedangkan pada undang-undang terbaru tentang ketenagakerjaan yaitu UU No. 13 tahun 2013 tidak

³⁹ Qamarul Huda, *Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Sukses Offset, 2011), 79

memberikan batasan umur dalam definisi tenaga kerja, namun pada undang-undang tersebut melarang mempekerjakan anak-anak. Anak-anak menurut UU No. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan adalah orang laki-laki atau wanita yang berumur kurang dari 15 tahun. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik, kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain, orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja.⁴⁰

Tenaga kerja atau *manpower* terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labor force* adalah bagian tenaga kerja yang ingin dan yang benar-benar menghasilkan barang dan jasa. Angkatan kerja terdiri dari golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain-lain atau penerima pendapatan.⁴¹

Besarnya penyediaan atau *supply* tenaga kerja dalam masyarakat adalah jumlah orang yang menawarkan jasanya untuk proses produksi. Di antara mereka sebagian sudah aktif dalam kegiatannya yang menghasilkan barang atau jasa. Mereka dinamakan golongan yang bekerja atau *employed persons*. Sebagian lain tergolong yang siap bekerja dan sedang berusaha mencari pekerjaan, mereka dinamakan pencari kerja atau penganggur. Jumlah yang bekerja dan pencari kerja dinamakan angkatan kerja atau *labor force*.⁴²

Beberapa pengertian di atas, menyimpulkan bahwa tenaga kerja adalah, penduduk usia 15 tahun atau lebih terdiri dari golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur

⁴⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta : Rajawali Pers, 2014) : 27

⁴¹ *Ibid*, 28

⁴² *Ibid*, 28

dan mencari pekerjaan, dan sebagian sudah aktif dalam kegiatannya yang menghasilkan barang atau jasa.

2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja di Perusahaan

a. Hak Tenaga Kerja

Hak-Hak Tenaga Kerja dalam ruang lingkup Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah mengatur tentang hak para tenaga kerja, diantaranya adalah :

- 1) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.⁴³
- 2) Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.⁴⁴
- 3) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan meningkatkan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.⁴⁵
- 4) Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.⁴⁶
- 5) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.⁴⁷
- 6) Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi

⁴³ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 5

⁴⁴ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 6

⁴⁵ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 11

⁴⁶ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 12

Ayat (3)

⁴⁷ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 18

Ayat (1)

kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.⁴⁸

- 7) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.⁴⁹
- 8) Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (Satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.⁵⁰
- 9) Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh.
- 10) Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.⁵¹
- 11) Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan dan Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.⁵²
- 12) Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁵³

⁴⁸ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 23

⁴⁹ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 31

⁵⁰ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 82

⁵¹ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 85

Ayat (1)

⁵² Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 86

Ayat (1)

⁵³ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 88

Ayat (1)

- 13) Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.⁵⁴
- 14) Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.⁵⁵

b. Kewajiban Tenaga Kerja

Menurut Imam Soepomo (1983: 63), Kewajiban utama dari pekerja/buruh adalah melakukan pekerjaan menurut petunjuk pengusaha dan membayar ganti kerugian.

Selanjutnya dalam KUHPerduta (yang sampai sekarang tetap dipakai sebagai pedoman) dirinci kewajiban para pekerja/buruh sebagai berikut:

- 1) Pekerja/buruh berkewajiban untuk melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya.
- 2) Pekerja/buruh berkewajiban melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin pengusaha ia menyuruh orang ketiga untuk menggantikannya.
- 3) Pekerja/buruh wajib taat terhadap peraturan mengenai hal melakukan pekerjaan.
- 4) Pekerja/buruh yang tinggal pada pengusaha, wajib berkelakuan baik menurut tata tertib rumah tangga pengusaha.⁵⁶

2 Hak dan Kewajiban Perusahaan Terhadap tenaga Kerja

a. Hak Perusahaan Terhadap Tenaga Kerja

Hak-Hak Perusahaan dalam ruang lingkup Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah mengatur tentang hak Perusahaan, diantaranya adalah :

⁵⁴ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 99 Ayat (1)

⁵⁵ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 104 Ayat (1)

⁵⁶ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, 2ed (Jakarta : Rajawali Pers, 2008), 69

- 1) Berhak atas hasil pekerjaan.
- 2) Berhak untuk memerintah/mengatur tenaga kerja.
- 3) Berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh.⁵⁷

b. Kewajiban Perusahaan Terhadap Tenaga Kerja

- 1) Norma keselamatan kerja; yang meliputi perlindungan guna menjamin keselamatan pekerja/buruh atas pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan terutama alat-alat kerja, keadaan tempat kerja, dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
- 2) Norma kesehatan kerja dan *hygiene* perusahaan, pada umumnya meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja/buruh, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit.
- 3) Norma kerja yang meliputi: perlindungan terhadap pekerja/buruh yang berkaitan dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti kerja wanita, anak, kesusilaan, ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan lainnya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.
- 4) Kepada pekerja/buruh yang mendapat kecelakaan atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.⁵⁸

⁵⁷ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 151 Ayat (2)

⁵⁸ Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, 2ed (Jakarta : Rajawali Pers, 2013), 18-19

D. Hukum Ketenagakerjaan

1 Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Terdapat beberapa pendapat beberapa ahli hukum mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan, diantaranya yaitu :

- a. Molenar, menyebutkan bahwa, hukum perburuhan adalah bagian hukum berlaku yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja serta antara tenaga kerja dan pengusaha.
- b. M.G. Levenbach, menyebutkan bahwa, hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.
- c. N.E.H. Van Esveld, menyebutkan bahwa, hukum perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja di mana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swa pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan risiko sendiri.
- d. Mok dalam Kansil, menyebutkan bahwa, hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.
- e. Soepomo, menyebutkan bahwa, hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.
- f. Soetikno, menyebutkan bahwa, hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara

pribadi ditempatkan di bawah perintah atau pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.

- g. Halim, menyebutkan bahwa, hukum perburuhan adalah peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja yang harus diindahkan oleh semua pihak, baik pihak buruh atau pegawai maupun pihak majikan.
- h. Daliyo, menyebutkan bahwa, hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan. Buruh bekerja pada dan di bawah majikan dengan mendapat upah sebagai balas jasanya.
- i. Syahrani menyebutkan bahwa, hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan perburuhan, yaitu hubungan antar buruh dengan majikan, serta hubungan antara buruh dan majikan pemerintah (penguasa).⁵⁹

2. Ruang Lingkup Dalam Hukum Ketenagakerjaan

a. Buruh (Pekerja)

Istilah buruh sangat populer dalam dunia ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai “*Bule Collar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “karyawan/pegawai”. Perbedaan

⁵⁹ Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta : Sinar Grafika, 2016),

yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.⁶⁰

Setelah merdeka kita tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Undang-Undang No.22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni buruh adalah “barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah” (pasal 1 ayat 1 a). Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan sekarang, buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sektor nonformal seperti kuli, tukang dan sejenisnya, tetapi juga sektor formal seperti Bank, Hotel dan lain-lain. Karena itu lebih tepat jika menyebutkannya dengan istilah pekerja. Istilah pekerja juga sesuai dengan penjelasan pasal 2 UUD 1945 yang menyebutkan golongan-golongan adalah badan-badan seperti Koperasi, Serikat Pekerja dan lain-lain badan kolektif.⁶¹

b. Perusahaan

Sebagaimana halnya dengan istilah buruh, istilah majikan ini juga sangat populer karena perundang-

⁶⁰ Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, 33

⁶¹ Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, 34

undangan sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah majikan. Dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa Majikan adalah “orang atau badan hukum yang memperkerjakan buruh”. Sama halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama. Karena itu lebih tepat jika disebut dengan istilah pengusaha. Selain pengertian pengusaha Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memberikan pengertian Pemberian kerja yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4). Pengaturan istilah pemberian kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal.⁶²

c. Serikat Pekerja (Serikat Buruh)

Pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam suatu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin dalam Pasal 28 UUD 1945. Demikian pula telah diratifikasi oleh Pemerintah

⁶² Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, 35

Republik Indonesia Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO No. 98 mengenai berlakunya dasar-dasar untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama. Kedua konvensi tersebut dapat dijadikan dasar hukum bagi pekerja/buruh untuk berorganisasi dengan mendirikan serikat pekerja/serikat buruh.⁶³

Suatu serikat pekerja/buruh harus mengandung sifat-sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab :

- 1) Bebas, maksudnya sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya serikat pekerja/serikat buruh, federasi, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh tidak di bawah pengaruh dan tekanan dari pihak lain.
- 2) Terbuka bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dalam menerima anggota dan memperjuangkan pekerja/buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin.
- 3) Mandiri bahwa dalam mendirikan, menjalankan, dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri, tidak dikendalikan oleh pihak lain diluar organisasi.
- 4) Demokrasi bahwa dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan, dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi.
- 5) Bertanggung jawab bahwa hak dalam mencapai tujuan dan melaksanakan kewajibannya serikat pekerja/serikat buruh, federasi, dan konfederasi

⁶³ Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, 2ed, 30

serikat pekerja/serikat buruh bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat, dan negara.⁶⁴

d. Pemerintah (Penguasa)

Campur tangan pemerintah dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan akan sulit tercapai karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak. Sebagai institusi yang bertanggung jawab terhadap masalah ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja juga dilengkapi dengan berbagai lembaga yang secara teknis membidangi hal-hal khusus antara lain:

- 1) Balai Latihan Kerja; menyiapkan/memberikan bekal kepada tenaga kerja melalui latihan kerja.
- 2) Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI); sebagai lembaga yang menangani masalah penempatan tenaga kerja untuk bekerja baik disektor formal maupun informal di dalam maupun di luar negeri.⁶⁵

Pengawasan terhadap peraturan di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Depnaker (cq. Bidang Pengawasan). Secara normatif pengawasan perburuhan diatur dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 jo. Undang-Undang No 3 Tahun 1951 tentang pengawasan perburuhan. Dalam undang-undang ini pengawas

⁶⁴ *Ibid*, 21

⁶⁵ Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, 48

perburuhan yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil memiliki wewenang:

- 1) Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya;
- 2) Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan perburuhan lainnya.
- 3) Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.⁶⁶

E. Kontrak/Perjanjian Kerja

1 Pengertian Perjanjian

Istilah perjanjian dalam hukum asing seperti *overeenkomst* (bahasa Belanda), *contract/agreement* (bahasa Inggris), dan sebagainya merupakan istilah yang dalam hukum kita dikenal sebagai "kontrak" atau "perjanjian". Umumnya dikatakan bahwa istilah-istilah tersebut memiliki pengertian yang sama, sehingga tidak mengherankan apabila istilah tersebut digunakan secara bergantian untuk menyebut sesuatu konstruksi hukum.⁶⁷

Istilah perjanjian dalam Pasal 1313 Kitab Undang Undang Hukum Perdata, selanjutnya disebut KUHPerdata, perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Oleh karena itu, disebutkan suatu perjanjian adalah 1) suatu perbuatan, 2) antara sekurang-kurangnya dua orang (jadi dapat lebih dari dua orang), perbuatan tersebut melahirkan perikatan diantara dua pihak yang berjanji tersebut.⁶⁸

⁶⁶ Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, 2ed, 43

⁶⁷ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014), 298.

⁶⁸ *Ibid.*, 318-319

2 Syarat Sah Perjanjian

Pasal 1320 KUHPerdata menyatakan untuk sahnya perjanjian diperlukan empat syarat yaitu :

a. Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri

Kata sepakat dalam suatu perjanjian merupakan suatu keadaan yang menunjukkan kehendak kedua belah pihak lawannya dengan tiada kesesatan atau kekeliruan, paksaan atau penipuan. Menurut Pasal 1321 KUH Perdata “tiada kata sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan, atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan”. Dengan adanya kata sepakat, maka perjanjian itu telah ada, mengikat kedua belah pihak dan dapat dilaksanakan.

b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

Menurut Pasal 1329 KUH Perdata bahwa “Setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan–perikatan, jika orang tersebut oleh undang–undang tidak dinyatakan tidak cakap”. Menurut ketentuan hukum yang berlaku (Pasal 1330 KUH Perdata), bahwa semua orang cakap (berwenang) membuat perjanjian kecuali mereka yang tergolong sebagai berikut :

- 1) Orang yang belum dewasa
- 2) Orang yang ditempatkan di bawah pengampuan

c. Suatu hal tertentu

Suatu hal tertentu dalam perjanjian adalah barang yang menjadi objek perjanjian. Jadi suatu perjanjian haruslah mempunyai obyek tertentu. Beberapa persyaratan ditentukan dalam KUHPerdata terhadap obyek tertentu dari suatu perjanjian, khususnya jika obyek kontrak tersebut berupa barang sebagai berikut :

- 1) Benda yang merupakan obyek kontrak tersebut haruslah barang yang dapat diperdagangkan (Pasal 1332).

- 2) Pada saat kontrak dibuat, minimal barang tersebut sudah dapat ditentukan jenisnya (Pasal 1333 Ayat (1)).
- 3) Jumlah barang tersebut boleh tidak tertentu, asal saja jumlah tersebut kemudian dapat ditentukan atau dihitung (Pasal 1333 Ayat (2)).
- 4) Barang tersebut dapat juga barang yang baru akan ada dikemudian hari (Pasal 1334 Ayat (1)).
- 5) Tetapi tidak dapat dibuat kontrak terhadap barang yang masih ada dalam warisan yang belum terbuka (Pasal 1334 Ayat (2)).

d. Suatu sebab yang halal

Suatu sebab yang halal merupakan syarat terakhir untuk sahnya perjanjian. Menurut KUHPerdara Pasal 1335 disebutkan bahwa “suatu perjanjian tanpa sebab atau yang telah dibuat karena sesuatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan”. Pengertian sebab yang halal menurut Pasal 1337 KUH Perdata, adalah :

- 1) Sebab yang tidak terlarang atau bertentangan dengan undang-undang
- 2) Sebab yang sesuai dengan kesusilaan
- 3) Sebab yang sesuai dengan ketertiban umum⁶⁹

Mengenai syarat sahnya suatu perjanjian seperti yang tersebut dalam Pasal 1320 KUHPerdara dimana jika tidak dipenuhinya dua syarat pertama yaitu syarat sepakat antar kedua belah pihak dan kecakapan akan berakibat perjanjian dapat dibatalkan. Pihak yang dapat meminta pembatalan itu adalah pihak yang tidak cakap atau pihak yang memberikan sepakatnya tidak secara bebas. Jadi perjanjian yang telah dibuat itu mengikat juga selama tidak dibatalkan atas permintaan pihak

⁶⁹ *Ibid*

yang berhak meminta pembatalan tersebut. Dengan demikian nasib suatu perjanjian seperti itu tidaklah pasti dan tergantung pada kesediaan suatu pihak yang mentaatinya. Dua syarat pertama dalam Pasal 1320 KUHPerdata disebut syarat subyektif karena mengenai orang-orangnya atau subyeknya yang mengadakan perjanjian.

Jika tidak dipenuhinya salah satu dari dua syarat terakhir dalam Pasal 1320 yaitu syarat suatu hal tertentu dan sebab yang halal maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Artinya dari semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian dan tidak pernah ada suatu perikatan. Tujuan para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut untuk melahirkan suatu perikatan hukum adalah gagal. Dua syarat terakhir ini disebut syarat obyektif karena berkaitan langsung dengan obyek perjanjian.

3 Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan diatur pula dalam PP No. 8 tahun 1981 tentang pengupahan. Istilah kontrak berasal dari bahasa inggris yaitu *contracts*, sedangkan dalam bahasa belanda disebut dengan *overeenkomst* (perjanjian). Suatu perjanjian adalah semata-mata untuk suatu persetujuan yang diakui oleh hukum. Persetujuan ini merupakan kepentingan yang pokok di dalam dunia usaha dan menjadi dasar bagi kebanyakan transaksi dagang seperti jual beli barang, tanah, pemberian kredit, asuransi, pengangkutan barang, pembentukan organisasi usaha dan termasuk juga menyangkut tenaga kerja.⁷⁰

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan bahwa, yang dimaksud dengan perjanjian kerja merupakan perjanjian

⁷⁰ Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, 48

antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh.⁷¹

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak lain (majikan) untuk satu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan upah.

Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundangundangan yang berlaku.⁷²

Perjanjian kerja dengan hubungan kerja memiliki kaitan yang saling berhubungan, hal ini akan mengakibatkan adanya hubungan kerja yang terjadi antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh. Pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang memuat unsur pekerja, upah, dan perintah.⁷³

(14) ⁷¹ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 1 Ayat

⁷² Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 52

⁷³ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Edisi Kedua (Ghalia Indonesia: Bogor, 2014), 88

4 Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja akan menimbulkan juga unsur-unsur perjanjian kerja yaitu:

a) Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603 a yang berbunyi : “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan, ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

b) Adanya unsur *service* atau pelayanan

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya.

c) Adanya unsur *time* atau waktu tertentu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, dalam melakukan pekerjaan, pekerja (buruh) tidak boleh melakukan pekerjaan sekehendaknya dan pelaksanaan pekerjaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan dan ketertiban umum.

d) Adanya unsur *pay* atau upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama

orang bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.⁷⁴

5 Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) UU Cipta Kerja, perjanjian kerja berakhir apabila:

- a) Pekerja buruh meninggal dunia;
- b) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c) Selesainya suatu pekerjaan tertentu;
- d) Adanya putusan pengadilan dan putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- e) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.⁷⁵

Sedangkan berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (2) UU Cipta Kerja, perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.⁷⁶ Dan dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁷⁷

⁷⁴ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2018), 36-40

⁷⁵ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 61 Ayat (1)

⁷⁶ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 61 Ayat (2)

⁷⁷ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 61 Ayat (5)

DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran dan Hadits :

Kementerian Agama Republik Indonesia, Al-Quran dan Terjemahannya. Bandung : CV. Darus Sunah. 2012.

Muslim bin al-Hajjaj Abu Husain al-Qusyairi, *Shahih Muslim, juz 3*, (Bayrut: Dar Ihya al-Turats al-Arabi, t.t.)

Shahih: [Shahiih Sunan Ibnu Majah (no. 1980)], Sunan Ibnu Majah (II/817, No. 2443)

Buku :

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi VI*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012.

Asikin, Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2004.

Ash-Shiddieqy, Hasbi, *Pengantar Fiqh Muamalah*. Semarang: Pustaka Rizqi Putra. 2018.

Astawa, I. Gede Pantja, *Dinamika Hukum dan ilmu Perundang-Undangan di Indonesia*. Bandung: PT. Alumni. 2008.

Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja*, 2ed Jakarta : Rajawali Pers. 2008.

Asyhadie, Zaeni, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, 2ed Jakarta : Rajawali Pers. 2013.

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2018.

Hasan, M. Ali, *Fiqh Muamalah, Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. 2013.

Huda, Qamarul, *Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Sukses Offset, 2011.

Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers. 2014.

HS, Salim, *Perkembangan Hukum Jaminan di Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2007.

Muhammad, Abdulkadir, *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti. 2014.

Muslich, Ahmad Wardi, *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Amzah. 2010.

Nazir Moh, *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2009.

Rusli, Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya, Edisi Kedua*, Bogor: Ghalia Indonesia. 2014.

Radial, *Paradigma dan Model Penelitian Komunikasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014.

Suhendi, Hendi, *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2014.

Sedarmayanti, Syarifudin Hidayat, *Metodelogi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju. 2000.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2014.

Wahab, Solihin Abdul, *Analisis Kebijakan I*. Jakarta: Mas Agung. 2008.

Wahyudi, Eko, *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika. 2016.

Jurnal :

Dadang Komara dkk, “*Sistem Kontrak dan Kesejahteraan Karyawan Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 dan Hukum Islam (Penelitian di CV.X Kec. Majalaya)*”, Jurnal Al-Amwal, Volume 2 Nomor 1 (Agustus 2019) : 45-55

Faisal Burhan, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Kontrak Kerja Karyawan di Toko Buku Toga Mas Margorejo Surabaya*, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, (2015) : 16

Fithriatus Shalihah, “*Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja di Indonesia*”, Jurnal Selat, Volume 4 Nomor 1 (Oktober, 2016) : 72-100

Moh Shofiyul Huda, “*Kontrak Kerja Sama Usaha Di Indonesia Dalam Perspektif Hukum Islam*”, Jurnal STAIN Kediri, Volume 14 Nomor 2, (Juli 2016): 135

Muhammad Arif Ikhsan, *Keabsahan Kontrak Kerja Freelance Dengan Media Digital Di Amazone Pontianak Dalam Pandangan hukum Islam Kontemporer*, Jurnal Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Pontianak, Volume 14 Nomor 1, (April 2018): 140

Nur Aksin, *“Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)”*, Jurnal Meta Yuridis, Volume 1 No.2 (2018) : 72

Nur Rofiah, *“Implementasi Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi Di CV.Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan UU No.13 Tahun 2003 dan Mashlahah Mursalah)”* (Skripsi, Malang : Jurusan Hukum Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2016)

Rosalia, *Paradigma dan Landasan Filosofis Penelitian, Artikel Perspektif dalam Ilmu Sosial*, Universitas Mercubuana, Volume 1 Nomor 19, 2019.

Suryadi Bata Ahmad, dkk, *“Sistem Kontrak Kerja Antara Karyawan Dan Perusahaan Dalam Perspektif Undang-Undang dan Hukum Islam (Studi Kasus Pada PT Citra Van Kilat)”*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbandingan Mazhab, Volume 1 Nomor 2, (Mei 2020) : 21

Undang-Undang :

Undang-Undang Negara republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Sumber Online :

Ardhy Mukobombang, *Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU)*, tersedia (online) dalam <http://www.kontraktorspbu.com/stasiun-pengisian-bahan-bakar-umum-spbu/>, diakses pada tanggal 8 September 2020 pukul 13.44.

Kajian Sinergitas Perencanaan Pembangunan, tersedia (online) dalam http://birohukum.bappenas.go.id/data/data_kajian/sinergitas%20perencanaan%20pembangunan, diakses pada tanggal 25 Juni 2020 pukul 10.13.

Wawancara :

Wawancara dengan Arminto, operator pengisian bahan bakar di pada tanggal 25 Maret 2021.

Wawancara dengan Febi, operator pengisian bahan bakar di SPBU pada tanggal 25 Maret 2021

Wawancara dengan Yohan, Manager di SPBU pada tanggal 25 Maret 2021.

Wawancara dengan Fidia, senior operator di SPBU pada tanggal 25 Maret 2021.

Wawancara dengan Budiarto, senior operator di SPBU pada tanggal 25 Maret 2021.

Wawancara dengan Herman, senior operator di SPBU pada tanggal 25 Maret 2021.

Wawancara dengan Deni, senior operator di SPBU pada tanggal 25 Maret 2021.

Wawancara dengan Yulius Bayu operator pengisian bahan bakar di SPBU pada tanggal 25 Maret 2021

Wawancara dengan Ike Diana, kasir (administrasi) di SPBU pada tanggal 27 Maret 2021.

Wawancara dengan Abdi, petugas kebersihan di SPBU pada tanggal 27 Maret 2021.

Wawancara dengan Yuswandi, operator pengisian bahan bakar di SPBU pada tanggal 27 Maret 2021.

Wawancara dengan Triyono, operator pengisian bahan bakar di SPBU pada tanggal 27 Maret 2021.

Wawancara dengan Handoyo, operator pengisian bahan bakar di SPBU pada tanggal 27 Maret 2021.

Wawancara dengan Sukesy, operator pengisian bahan bakar di SPBU pada tanggal 27 Maret 2021 pukul.

Wawancara dengan Setiadi, operator pengisian bahan bakar di SPBU pada tanggal 27 Maret 2021 pukul 17.45 WIB

Wawancara dengan Siswoyo, HRD di SPBU pada tanggal 27 Maret 2021.